

Sygn. akt VPa 22/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSR del. Agnieszka Czyczerska

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 18 grudnia 2013 roku

sygn. akt IV P 273/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18.12.2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo M. P. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół (...) w Z. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu stwierdził, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanym powódce w dniu 9 lipca 2013 r. strona pozwana wskazała – zdaniem Sądu – należycie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia, która dodatkowo okazała się przyczyną prawdziwą. Strona pozwana wskazała jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska starszego specjalisty do spraw osobowych. Z zebranego zaś w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że u strony pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne, konsekwencją których była likwidacja stanowiska starszego specjalisty do spraw osobowych w strukturze organizacyjnej Zespołu Szkół (...) w Z.. Nadto pracodawca w treści pisma z dnia 9.07.2013 r. wyjaśnił powódce, że z przeprowadzonej analizy wynika, iż etat starszego specjalisty do spraw osobowych z powodu znacznie zmniejszającego się poziomu zatrudnienia jest sukcesywnie mniej obciążony obowiązkami. Nie sposób zatem było przyjąć, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była dla niej niezrozumiała lub zbyt ogólna.

Wskazał nadto Sąd Rejonowy, iż faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, jako zespołu obowiązków przypisanych do wykonania określonej osobie, zaś obowiązki wykonywane dotychczas przez powódkę zostały powierzone innym pracownikom, zajmującym odmienne stanowiska pracy.

W ślad za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13.10.1999 roku (I PKN 290/99, OSNIAPiUS 2001/4/110) przyznał Sąd I instancji, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z przyczyn związanych ze zmianami organizacyjnymi, zmniejszeniem zatrudnienia, bądź likwidacją stanowiska pracy, nie musi zbiegać się w czasie z chwilą ich faktycznego przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Same zaś zmiany organizacyjne strony pozwanej nie podlegały badaniu Sądu pod kątem ich zasadności i celowości ze względu na przyznaną w tym zakresie pracodawcy swobodę działania. W rozpoznawanej sprawie Sąd nie badał również trafności wyboru powódki jako osoby, z którą nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Zlikwidowane zostało bowiem konkretne stanowisko pracy, którego u strony pozwanej nie zajmował żaden inny pracownik.

W ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził przy tym, jakoby rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był zamiar pozbycia się jej z grona pracowników, z uwagi na przynależność do organizacji związkowej, z którą strona pozwana nie chce współpracować. Z powyższych względów Sąd I instancji uznał dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione. Jednocześnie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że przedmiotowe wypowiedzenie pozostawało w zgodzie z prawem względem formalnym.

Powódka jest członkiem MOZZ (...) w K.. Niesporne było, że na mocy uchwały z 4.04.2012 roku powódka została objęta szczególną ochroną na okres kadencji od 4.04.2013 roku do 4.04.2016 roku.

Mimo tego brak zgody związku zawodowego na wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie stanowił zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie bowiem z uchwałą 7 sędziów SN z 30.12.2012 roku, III PZP 7/12 nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25⁽¹⁾ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Z zebranego natomiast w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż MOZZ (...) w K. nie dopełniła obowiązku wynikającego z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy za I i II kwartał 2013 roku. Informacje z dnia 3.04.2013 roku i 5.07.2013 roku faktycznie zostały bowiem przekazane faxem nie do strony pozwanej, lecz do Starostwa Powiatowego w Z. – Wydziału Oświaty, który pracodawcą powódki nie jest. Tym samym należało przyjąć, iż od 11.04.2013 roku do 01.10.2013 roku kiedy to informacja o treści wymaganej art. 25⁽¹⁾ ust 2 ustawy o związkach zawodowych została przekazana przez Starostwo Powiatowe do strony pozwanej była ona zwolniona z obowiązku współdziałania z MOZZ (...) w K. a doręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie mogła naruszyć żadnych przepisów o szczególnej ochronie związkowej powódki. Powódka otrzymała bowiem wypowiedzenie w dniu 09 lipca 2013 roku, tj. w okresie, gdy uznać należy, że u strony pozwanej powyższa organizacja związkowa nie działała.

Opierając się na powyższych rozważaniach Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było prawidłowe, uzasadnione i nie naruszyło przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym o szczególnej ochronie związkowej, w związku z czym orzekł o oddaleniu powództwa w całości.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, która zarzucała naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. przez to, że nastąpiła sprzeczność poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na:

1) nieuzasadnionym przyjęciu, iż w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę u strony pozwanej nie działała MOZZ (...) w K., podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego, a zwłaszcza oświadczenia p. J. K. dyrektora

strony pozwanej złożonego na rozprawie w dniu 23 października 2013 roku wynika, iż nie kwestionował on reprezentatywności działającej u pracodawcy MOZZ.

Naruszenie przepisów prawa materialnego, mające istotny wpływ na wynik postępowania, tj.:

- 1) przepisu art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991 roku o związkach zawodowych w zw. z art. 45 § 1 kp poprzez błędne uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę,
- 2) przepisu art. 45 § 1 kp poprzez błędne uznanie, iż w przedmiotowej sprawie uzasadniona jest przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż doszło do „likwidacji stanowiska pracy powódki jako zespołu obowiązków przypisanych do wykonywania określonej osobie „ (...) „a obowiązki przypisane powódce zostały przydzielone innym pracownikom”,
- 3) przepisu art. 45 § 1 kp w zw. z art. 8 kp, polegające na błędnym uznaniu, iż w przedmiotowej sprawie nie mogło być mowy o typowaniu pracownika do wypowiedzenia z uwagi na likwidowanie konkretnego stanowiska pracy zajmowanego przez 1 pracownika, podczas gdy względy słusznościowe, celowościowe oraz całokształt okoliczności związanych z „likwidacją stanowiska pracy” powódki, w istocie wskazuje, iż pracodawca wskazując stanowisko do likwidacji typował do zwolnienia również pracownika.

Naruszenie przepisów postępowania cywilnego mających istotny wpływ na wynik postępowania tj.:

1) przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego:

a) w sposób nie wszechstronny poprzez zupełne pominięcie dowodu z oświadczenia dyrektora strony pozwanej złożonego na rozprawie w dniu 23 października 2013 roku,

b) w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do dowodu z etatyżacji na dzień wypowiedzenia (16 etatów) i po wypowiedzeniu (16 etatów) złożonych na istotną okoliczność tj. zwiększenia etatyżacji u strony pozwanej, poszukiwania nowych pracowników, a zatem na okoliczność nieprawidłowości ekonomicznego podłoża likwidacji stanowiska pracy powódki.

2) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu, które fakty sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności.

Nadto powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z uchwały Rady Powiatu w Z. nr (...) w sprawie uchwalenia budżetu na okoliczności zwiększenia budżetu strony pozwanej w 2014 roku i nieprawidłowości ekonomicznego podłoża likwidacji stanowiska pracy powódki.

Wskazując powyższe zarzuty powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył:

Podstawą oceny trafności rozstrzygnięcia Sądu I instancji winny być ustalenia faktyczne dokonane przez ten Sąd. Podniesione bowiem w apelacji zarzuty dotyczącej wadliwej oceny zebranych dowodów prowadzącej do błędnych ustaleń stanu faktycznego nie są zasadne. W istocie zarzuty dotyczące tej kwestii podniesione zostały wyłącznie w punktach ust 1 a i b. Natomiast zarzut wskazany w pkt 1 ust. 1 zdefiniowany jako również dotyczący naruszenia art. 233 kpc jest powieleniem zarzutu opisanego w pkt 3 ust. 1 a.

Oświadczenie dyrektora strony pozwanej złożone na rozprawie w dniu 23.10.2013 roku, iż nie kwestionuje reprezentatywności MOZZ (...)w K. ani też jego wystąpienie do tego związku a wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie prowadzi do sugerowanego przez powódkę wniosku, iż korzystała ona z ochrony przysługującej działaczowi związkowemu. W świetle powołanej przez Sąd I instancji uchwały SN z 30.12.2012 roku III PZP 7/12 ochrona taka przysługuje i jest skuteczna w sytuacji wywiązania się przez organizację związkową z obowiązku

wynikającego z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Sama reprezentatywność takiej organizacji, która obowiązku tego nie realizuje nie czyni rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym bez jej zgody wadliwym. Na skuteczność tej ochrony nie mają również wpływu czynności pracodawcy, który zwraca się z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Taki wniosek jest w sytuacji niewypełnienia przez organizację związkową obowiązku z art. 25⁽¹⁾ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zbędny i sam ochrony tej kreować nie może.

Ustalenie Sądu Rejonowego, iż w wyniku redukcji stanowiska powódki doszło do zmniejszenia zatrudnienia w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach nie nauczycielskich jest trafne. Na wykazach osób zatrudnionych u strony pozwanej k-64, 65, 104 wykazano w tej grupie zatrudnienie w ilości 16 osób. Wszystkie te wykazy jednak dotyczą okresu w którym powódka pozostawała jeszcze w zatrudnieniu. Po jego ustaniu tj. od listopada 2013 roku zatrudnienie zmniejszyło się o etat powódki. I wynosiło 15 osób. Dowodów przeciwnych w sprawie brak.

Podnoszone w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego nie zasługują w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż u strony pozwanej doszło do likwidacji konkretnego etatu. Wybór etatu przewidzianego do likwidacji i celowość tej likwidacji pozostają poza oceną sądu pracy. Wprawdzie wybór konkretnego etatu wiąże się w sytuacji gdy jest to etat jednostkowy z wyborem również konkretnej osoby to jednak nie oznacza to rozszerzenia kognicji sądu na badanie czy wybór przez pracodawcę tego konkretnego etatu do likwidacji jest trafny i uzasadniony. Sąd pracy upoważniony jest do oceny trafności doboru pracownika do zwolnienia jedynie w sytuacji kiedy likwidowany jest jeden z przynajmniej dwóch etatów o takim samym zakresie obowiązków. Taka sytuacja natomiast w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca. Tym samym powódka nie może w sposób skuteczny zarzucać, iż to nie ona a inny pracownik powinien podlegać zwolnieniu. Tym samym również strona pozwana nie była zobowiązana do wskazania kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Przekazanie natomiast czynności przypisanych do likwidowanego etatu, w sytuacji gdy w dalszym ciągu muszą one być wykonywane, innemu pracownikowi lub pracownikom jest naturalną konsekwencją podjętej decyzji. W sytuacji kiedy dotychczasowe obowiązki przypisane dotychczas kilku osobom wykonywane będą u pracodawcy przez zmniejszony zespół pracowników brak jest podstaw do zarzucenia, że likwidacja etatu jest pozorna, a tak określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieprawdziwa. Apelacja pomija zaś istotną w sprawie kwestię, iż osoba zatrudniona na zastępstwo na stanowisku sekretarza szkoły świadczy pracę pod nieobecność dotychczas wykonującej te obowiązki M. D.. Zatrudniając ją strona pozwana nie otworzyła drugiego etatu sekretarza szkoły. Obowiązki sekretarza szkoły wykonuje zaś cały czas tylko jedna osoba. Po likwidacji natomiast stanowiska powódki do zakresu jej czynności doszło prowadzenie spraw kadrowych.

Powyższe uwagi czynią niezasadnym zarzut naruszenia art. 45 kp. Tak samo ocenił Sąd Okręgowy zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zaprezentowane w tej kwestii przez Sąd Rejonowy stanowisko jest trafne. Zostało ono oparte na uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 30.12.2012 roku, III PZP 7/12, w której przyjęto, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją. Z uchwały tej wynika, w przekonaniu Sądu Okręgowego wnioski, iż w razie niedopełnienia przez zakładową organizację związkową obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma prawo przyjąć po upływie przewidzianego do realizacji tego obowiązku terminu, że od tej daty organizacja ta nie posiada już swych ustawowych uprawnień. Pracownikom objętym ochroną przez organizację, która nie dopełniła tych obowiązków ochrona taka nie przysługuje, a pracodawca nie ma obowiązku podejmowania współdziałania z nią w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. W przypadku podjęcia natomiast takich działań pozostają one prawnie objęte z punktu widzenia przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedaniu umów o pracę.

Wskazując powyższe stanowisko Sąd Okręgowy odstępuje tym samym od odmiennego poglądu wyrażonego w sprawie V Pa 173/13, iż zasadnicze znaczenie dla istnienia ochrony ma moment podjęcia uchwały o jej objęciu.

Ochrona taka istnieje dopóty dopóki organizacja związkowa może korzystać ze swoich uprawnień, a uprawnienia te ustają w razie niedopełnienia obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i organizacja związkowa nie może z nich korzystać aż do czasu wypełnienia tego obowiązku.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu II instancji brak było podstaw do przyjęcia, iż wydając zaskarżony wyrok Sąd Rejonowy naruszał przepisy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Z tych względów apelację jako niezasadną oddalono na podstawie art. 385 kpc.